

COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER
SUCESIÓN Y TRANSMISIÓN DE EMPRESAS EN VENEZUELA

Rafael Pirela Mora
Universidad Católica Andrés Bello
Escritorio Jurídico Álvarez, Gamus & Padrón

Introducción

Desde la misma denominación que se le otorga en nuestro país al fenómeno de la transmisión de empresa, “Sustitución de Patrono” ya nos avisa que el énfasis en nuestro ordenamiento jurídico laboral no está en aquello que se trasmite, sino en regular/proteger las relaciones de trabajo en el que ha cambiado una de las personas: el empleador o patrono, independientemente del contenido o alcance de lo que se transmite.

En nuestro contexto, basta que se produzca este cambio de patrono para que se activen todos los mecanismos de protección para el trabajador (mantenimiento de las condiciones de trabajo, responsabilidad solidaria por cinco años entre patrono sustituto y sustituido, no despido por causa de la sustitución de patrono, posibilidad de retiro justificado del trabajador quien podrá optar por la renuncia que deberá ser indemnizada por el patrono) por lo que la discusión doctrinal o jurisprudencial sobre el tema es mucho más básica que las profundas dialécticas desarrolladas en el ámbito europeo sobre este tema en particular.

Un régimen de protección que, sin embargo, se repliega ante el Estado en aquellos casos en el que éste procede a la adquisición forzosa de una entidad de trabajo que ha sido cerrada en cuyo caso ya no hay responsabilidad solidaria sino que toda la responsabilidad recae en el patrono sustituido.

1.a. ¿Existe en el ordenamiento jurídico de Venezuela una regulación específica sobre los derechos de los trabajadores afectados por un fenómeno de sucesión de empresa? En caso afirmativo, ¿esta norma es el resultado de algún convenio o pacto supranacional?

En el ordenamiento jurídico venezolano, el fenómeno de la sucesión o transmisión de empresa y sus efectos jurídico-laborales, está regulado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en su Título II, capítulo III, artículos 66 y siguientes, identificándose como “Sustitución de Patrono o Patrona” (SP). Con relación a los derechos de los trabajadores afectados por la SP, a tenor de lo previsto en el

artículo 68 de la ley en mención, la SP no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes, estableciéndose la responsabilidad solidaria entre el patrono sustituido y el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la LOTTT, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco (5) años. En el caso del ordenamiento jurídico venezolano el régimen normativo de la SP no es producto o resultado de algún convenio o pacto supranacional.

2. ¿Cuáles son los supuestos de hecho que configuran la situación de «sucesión de empresa»? ¿De qué manera se trata el fenómeno de la sucesión de empresa por previsión expresa en convenio colectivo? ¿Y la situación de sucesión de empresa por sucesión de plantilla?

De conformidad con lo previsto en el artículo 66 LOTTT, se considera que hay SP cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una *entidad de trabajo* o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aún cuando se produzcan modificaciones.

Ahora bien, en la misma Ley en comentario, se desarrolla el alcance de lo que debe entenderse por *entidad de trabajo*. En efecto, el artículo 45 *eiusdem*, dice que se entenderá por entidad de trabajo: a) la empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia; b) el establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común; c) toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica. d) toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones; e) los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

De la norma en comentario se desprende que el alcance de lo que debe entenderse como *entidad de trabajo* en el ordenamiento jurídico-laboral venezolano, es mucho más amplia que la noción de *entidad económica* al que se refiere el artículo 44.2 ET español, por lo que no se presentan en nuestro contexto las dudas interpretativas ni a nivel doctrinal ni jurisprudencial sobre el alcance de la SP. Si consideramos, por ejemplo, el artículo 45.d) que establece que se entiende como entidad de trabajo toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquier condición, no cabe duda que el régimen jurídico-laboral de la SP deberá aplicarse a *todos* los supuestos de “sucesión de

plantilla” sin que se pueda plantearse un tratamiento o régimen diferenciado basado en el contenido de lo transmitido al nuevo empleador visto, insistimos, el alcance tan amplio de lo que debe entenderse por *entidad de trabajo* en nuestro contexto. En realidad, en esta materia para la LOTTT lo relevante es que se constate que se ha producido un cambio de patrono o empleador independientemente de la entidad de trabajo que se trate.

Con relación a la posible aplicación diferenciada de una SP mediante la previsión de porcentajes de plantilla en una convención colectiva, creemos que en nuestro ordenamiento no es posible hacerlo. En efecto, a tenor de lo dispuesto en el artículo 434 LOTTT la convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores. Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

3. ¿Es nulo (readmisión como único efecto) el despido que tiene su causa en la sucesión de empresa?

En términos generales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 77 LOTTT los despidos contrarios a esta Ley son nulos y, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 *eiusdem*, la SP, no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes, por ende, debe considerarse nulo todo despido cuyo fundamento sea la SP. Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92 LOTTT, en caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador manifestara su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche (readmisión), el patrono deberá pagar una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales. Y, de acuerdo con lo previsto en el artículo 142.C, cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa, se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.

4. ¿Se permite que la empresa cesionaria modifique las condiciones de trabajo de los trabajadores afectos a la sucesión cuando están reguladas en convenio colectivo?

De la lectura de los artículos 66 y 68 LOTTT pudiese traer alguna confusión en su aplicación sobre las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo y su posible modificación como consecuencia de una SP. En efecto, el artículo 66 de la normativa en comentario prevé que existirá SP, cuando por cualquier causa se transfiera la propiedad, la titularidad de una entidad de trabajo o parte de ella, a través de cualquier título, de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa y continúen realizándose las labores de la entidad de trabajo aún cuando se produzcan modificaciones, lo que pareciera dejar la puerta abierta para que tales modificaciones en las condiciones de trabajo se produzcan como consecuencia de la SP. Pero luego el artículo 68 *eiusdem* consagra que la SP, no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes.

El patrono sustituido, será solidariamente responsable con el nuevo patrono, por las obligaciones derivadas de esta Ley, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años, lo que pareciera cerrar la puerta que abría el artículo antes citado a las modificaciones en las condiciones de trabajo. En nuestro criterio, lo que ha querido el artículo 66 LOTTT es asegurar o garantizar los derechos de los trabajadores en caso de SP aunque en el supuesto concreto se hubiese producido alguna modificación como consecuencia del cambio de empleador, pero salvo que se negocie una nueva convención colectiva con el nuevo empleador, no será posible para éste ni individual ni colectivamente modificar, *in peius*, las condiciones de trabajo pactadas con el antiguo empleador.

5. ¿Se permite que se modifiquen las condiciones de trabajo de los trabajadores afectos a la sucesión cuando no están reguladas en convenio colectivo?

Por lo explicado en la anterior respuesta, no es posible modificar las condiciones de trabajo como consecuencia de una SP, ni individual, ni colectivamente. Ha querido el legislador que el contrato de trabajo permanezca inmune a cualquier efecto pernicioso derivado de la SP.

6. ¿Qué sucede con los compromisos por pensiones que los trabajadores transmitidos tuviesen con la empresa cedente?

Si en la contratación individual o colectiva estuviese previsto un régimen de pensiones con mayores beneficios que las prestaciones públicas permanentes de Seguridad Social, deberá ser asumido por el nuevo empleador. En efecto, el artículo 68 de la LOTTT no deja lugar a dudas en cuanto a que la SP, no afectará las relaciones individuales y colectivas de trabajo existentes, por lo que el patrono sustituido, será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la LOTTT, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.

7. ¿El empresario cesionario es responsable de las deudas laborales (salario, Seguridad Social...) que tuvieran los trabajadores afectados por la sucesión con el empresario cedente?

Si. Con base a la norma citada en la respuesta anterior, y reiteramos, el artículo 68 de la LOTTT no deja lugar a dudas en cuanto a que el patrono sustituido y el nuevo patrono, serán solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la LOTTT, de los contratos individuales, de las convenciones colectivas, los usos y costumbres, nacidos antes de la sustitución, hasta por el término de cinco años.

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido o patrona sustituida sólo subsistirá, en este caso, por el término de cinco años contados a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

8. Si entre los trabajadores afectados por la sucesión hay representantes de los trabajadores, ¿mantienen éstos su condición de representantes en la empresa cesionaria?

Nada prevé la LOTTT específicamente sobre el tema. Pero siguiendo la intención del legislador en cuanto a que la SP deje indemne las relaciones de trabajo preexistentes, habría que concluir que, efectivamente mantienen su condición de representantes en la empresa cesionaria. En todo caso, habría que armonizar determinados supuestos de SP en la que la entidad de trabajo se fusiona con otras entidades del nuevo empleador en los que ya existen representantes. Pero, en

principio, la SP no es motivo para que los representantes de la empresa cesionaria dejen de serlo por tal motivo, al menos, así no lo prevé la LOTTT.

9. ¿Se prevén derechos de información y consulta para los trabajadores afectos a la sucesión y/o sus representantes legales en la empresa cedente y/o cesionaria? ¿Qué consecuencias se derivan del incumplimiento de dichos deberes de información y consulta?

De conformidad con lo previsto en el artículo 69 LOTTT, la SP deberá ser previamente notificada a (i) los trabajadores, (ii) su organización sindical si la hubiere y (iii) al inspector o inspectora del trabajo (autoridad administrativa de primer grado). Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, dentro de los tres meses siguientes, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones conforme a lo establecido en la normativa en comentario. No prevé la LOTTT régimen de sanción alguno de no cumplirse con tal notificación previa de la SP.

10. ¿Existe una regulación especial en caso de que la sucesión de empresa se lleve a cabo en un procedimiento concursal?

No existe una regulación especial al respecto. En nuestro país todavía no existe un procedimiento concursal unificador sino que siguen vigentes los obsoletos procedimientos de atraso y quiebra que datan de principios del siglo 20. Y por su lado, la LOTTT ha “blindado” los créditos laborales al establecer un privilegio y preferencia “absoluta” por encima de cualquier otro tipo de crédito, otorgando de forma exclusiva y excluyente el conocimiento de estos asuntos a la jurisdicción laboral (artículos 150 y 151 LOTTT).

11. Otras cuestiones relevantes en materia de sucesión de empresas

Cabe destacar una importante excepción al régimen general aplicable a la sustitución de patrono que prevé la LOTTT. En efecto, dispone su artículo 67 que no se considerará sustitución de patrono, cuando después del cierre de una entidad de trabajo, el Estado realice la adquisición forzosa de los bienes para reactivar la actividad económica y productiva, como medida de protección al trabajo y al proceso social de trabajo, independientemente que sean los mismos trabajadores y trabajadoras y sean las mismas instalaciones. Las deudas del patrono con los trabajadores, serán canceladas por dicho patrono, o descontadas del precio convenido a pagar por el Estado, o garantizando su pago por éste en acuerdo con los trabajadores.